

Le salarié qui accepte une cure de désintoxication bénéficie-t-il d'une protection contre le licenciement ?

Réponse courte

Oui, le salarié en cure de désintoxication bénéficie de la **protection maladie** de l'art. L.121-6. Dès lors que la cure est couverte par un certificat médical, le salarié ne peut être licencié pendant **26 semaines** à compter du début de son incapacité. Cette protection s'applique que la cure soit hospitalière ou ambulatoire, à condition que le salarié ait informé l'employeur et transmis le certificat dans les **3 jours** suivant le début de l'absence.

Cette protection n'est pas absolue. L'employeur conserve le droit de licencier pour **faute grave** commise avant ou pendant la protection, si le motif est indépendant de la maladie. À l'expiration des 26 semaines, si le salarié n'est pas apte à reprendre, un licenciement avec préavis est envisageable. La proposition de cure par l'employeur ne crée pas de protection supplémentaire au-delà de la protection légale.

Définition

La **protection maladie** au sens de l'art. L.121-6 est l'interdiction faite à l'employeur de licencier un salarié en incapacité de travail pour cause de maladie, pendant une période maximale de **26 semaines**. Elle s'applique à toute maladie, y compris la dépendance à l'alcool faisant l'objet d'un traitement médical.

Questions fréquentes

La protection des 26 semaines est-elle absolue ?

Non, elle n'est pas absolue. L'employeur conserve le droit de licencier pour faute grave commise avant ou pendant la protection, si le motif est indépendant de la maladie. Les CDD peuvent également arriver à terme normalement pendant cette période.

Le salarié en cure de désintoxication bénéficie-t-il d'une protection contre le licenciement ?

Oui, le salarié bénéficie de la protection maladie de l'art. L. 121-6 du Code du travail. Si la cure est couverte par un certificat médical, le salarié ne peut être licencié pendant 26 semaines à compter du début de son incapacité de travail.

Les périodes d'incapacité successives se cumulent-elles ?

Oui, les absences successives pour le même motif se cumulent dans le décompte des 26 semaines. Le décompte précis est essentiel : un licenciement en violation de l'art. L. 121-6 est nul et expose l'employeur à des dommages et intérêts conséquents.

Que se passe-t-il à l'expiration des 26 semaines de protection ?

À l'expiration des 26 semaines, si le salarié n'est pas apte à reprendre son poste, un licenciement avec préavis devient envisageable. Cette possibilité est encadrée par les exigences habituelles de motivation et de procédure du licenciement.

Quelles conditions activent la protection maladie pendant la cure ?

Le salarié doit informer l'employeur de son incapacité dès le premier jour d'absence et transmettre le certificat médical dans les 3 jours. La protection s'applique que la cure soit hospitalière ou ambulatoire, dès lors que ces formalités sont respectées.

Une visite de reprise est-elle obligatoire après une cure ?

Oui, une visite de reprise auprès du médecin du travail est obligatoire avant le retour au poste après une cure. Elle permet d'évaluer l'aptitude et de définir d'éventuels aménagements de sécurité pour faciliter la réintégration du salarié.

Conditions d'exercice

La protection maladie du salarié en cure est soumise à des conditions précises.

Condition	Détail
Certificat médical	La cure doit être prescrite et attestée par un médecin
Information de l'employeur	Le salarié doit informer l'employeur de son incapacité le premier jour d'absence
Transmission du certificat	Le certificat doit parvenir à l'employeur dans les 3 jours
Durée maximale	26 semaines de protection à compter du début de l'incapacité
Cumul de périodes	Les absences successives pour le même motif se cumulent
Exception : faute grave	L'employeur peut licencier pour un motif grave indépendant de la maladie

Modalités pratiques

La gestion de la période de protection suit un calendrier précis.

Étape	Détail
Jour 1 de la cure	Le salarié informe l'employeur de son absence et transmet le certificat dans les 3 jours
Pendant la cure	L'employeur ne peut pas notifier de licenciement (sauf faute grave antérieure)
Décompte des 26 semaines	Computation à partir du premier jour d'incapacité de travail
Visite de reprise	Obligatoire avant le retour au poste, par le médecin du travail
Expiration des 26 semaines	Si le salarié est toujours inapte, l'employeur peut envisager un licenciement
Retour au poste	Réintégration dans le poste ou un poste équivalent

Pratiques et recommandations

Vérifier la réception du certificat médical dans les 3 jours pour confirmer que la protection maladie est effectivement déclenchée et planifier en conséquence.

Décompter précisément les 26 semaines de protection en tenant compte des éventuelles périodes d'incapacité antérieures pour le même motif, qui se cumulent.

Ne pas tenter de licencier pendant la période de protection sauf en cas de faute grave avérée et indépendante de la maladie, car un licenciement en violation de l'art. L.121-6 est nul et expose l'employeur à des dommages et intérêts.

Préparer la réintégration avec le médecin du travail avant le retour du salarié pour évaluer son aptitude au poste et définir d'éventuels aménagements de sécurité.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-6</u>	Protection contre le licenciement pendant la maladie (26 semaines)
Art. <u>L.124-10</u>	Possibilité de licenciement pour faute grave même pendant la protection maladie
Art. <u>L.312-2</u>	Principes de prévention applicables à la réintégration

La protection de l'art. L.121-6 protège contre le licenciement mais n'empêche pas la fin du contrat à durée déterminée à son terme, ni la résiliation pendant la période d'essai dans les conditions légales.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.